

Pontificia Universidad Católica del Perú  
Escuela de posgrado  
Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa

**Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una institución educativa privada bilingüe.**

Claudia Elena Donayre Chang  
Correo electrónico: [cdchclaudia@gmail.com](mailto:cdchclaudia@gmail.com)

**Referencia general de la investigación**

La demanda de una educación de calidad en la actualidad exige en los docentes una excelente formación académica, innovación pedagógica y adaptabilidad hacia las nuevas tendencias. Los docentes requieren gozar de estabilidad socio emocional para afrontar estas exigencias, las cuales pueden llegar a causar estrés en un tiempo determinado. Sus mediadores son la percepción de que las exigencias que se les hacen constituyen una amenaza para su autoestima o bienestar. Un factor que suma es el hecho de aplicar programas internacionales haciendo uso de una lengua extranjera, la cual podría generar una intensidad de presión debido al nivel de bilingüismo requerido y el grado de alta especialización en los programas.

**Objetivos de la investigación**

**OBJETIVO GENERAL:** Analizar las percepciones de estrés laboral en el aula y fuera de ella por los docentes de educación básica regular en una IEPB que aplica los programas internacionales IGCSE y del Diploma.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Identificar las situaciones más problemáticas reconocidas por los docentes de una IEPB en su ámbito laboral al aplicar los programas internacionales IGCSE y del Diploma.
- Analizar los factores desencadenantes de estrés laboral que son percibidos en el aula o fuera de ella por docentes de educación básica regular en una IEPB que aplica los programas internacionales IGCSE y del Diploma.
- Analizar las sugerencias de los docentes para favorecer una gestión organizacional que ayude a disminuir el estrés laboral.

**Diseño general de la investigación**

El estudio estuvo enmarcado dentro de un enfoque cualitativo, inductivo y descriptivo dentro del cual se realizó un estudio de tipo fenomenológico. La información fue organizada en categorías y subcategorías, la cual permitió identificar diferentes tipos de situaciones problemáticas. Se empleó la técnica de incidentes críticos aplicando una entrevista semiestructurada a una muestra de ocho docentes de nivel secundario seleccionados teniendo como criterio los años de experiencia haciendo uso de los programas internacionales ( $\geq 1.5$  años), la antigüedad laborando

en la institución educativa ( $\geq 1.5$  años), el buen nivel de comunicación oral en el idioma español y su género (4 mujeres y 4 varones).

### **Conclusiones**

Habiendo presentado y analizado los resultados, se exponen a continuación las conclusiones que derivaron de la investigación:

- La percepción sobre estrés laboral en los docentes de educación básica regular de nivel secundario en una IEPB que aplican el programa IGCSE de Cambridge International Examinations y el programa del Diploma de la Organización del Bachillerato Internacional, se relacionó directamente con el malestar proveniente de las diferentes responsabilidades y funciones que tienen que desempeñar los mismos dentro de la institución educativa, y de las cuales resultaron diferentes situaciones problemáticas que mostraban un nivel de estrés laboral. En todos los casos, los entrevistados manifestaron haber presentado estrés debido a que padecieron dolencias físicas de leve intensidad y tuvieron repercusiones a nivel socioemocional. Se identificaron diferentes situaciones problemáticas generadas por las fuentes intrínsecas al trabajo, el papel del docente dentro de la IEPB, las relaciones interpersonales, el desarrollo profesional del docente, la estructura y ambiente organizacional y la relación entre el trabajo y el hogar.

- Dentro de las situaciones problemáticas (fuentes intrínsecas), los entrevistados manifestaron sobrellevar una carga laboral extensa, la cual ejercía mucha presión porque varios de ellos cumplían funciones pedagógicas y funciones administrativas (multiplicidad de roles). Además percibían la falta de apoyo por parte de las autoridades del colegio de quienes sólo provenía la presión de tiempo lo cual derivó en stress laboral pues presentaron dolencias que se evidenciaron con síntomas físicos y emocionales como el sentimiento de frustración frente a su situación. Esto produce una alteración en la vida familiar (relación trabajo docente y el hogar) ya que el tiempo destinado a la familia y al descanso propio se vio perturbado generando un alto índice de estrés.

Otro aspecto importante es la ambigüedad y falta de conocimiento en la función a desempeñar (papel del docente) que genera desconcierto y desmotivación pues se desconocen las expectativas que la IEPB tiene hacia la labor del docente. Igualmente, las relaciones interpersonales dentro de la organización se vieron afectadas ya que se creó un ambiente negativo, generando divisiones internas y descontento del personal a causa de canales de comunicación poco efectivos. La percepción de la poca valoración hacia la profesión de profesor por parte de la plana jerárquica, quien debería considerar al docente como el actor principal dentro de la institución educativa, daña las relaciones y crea insatisfacción. Respecto al desarrollo de la carrera profesional, surgió la preocupación del crecimiento dentro de la IEPB. En este aspecto se observó que los entrevistados tenían un sentimiento de inseguridad y como resultado la motivación y compromiso se vieron afectados frente a las exigencias y requerimientos del colegio. El resolver conflictos devenidos de la falta de experiencia laboral del personal nuevo trajo como consecuencia un agotamiento en la predisposición y realización en el trabajo. Si a esto se aúna el hecho de un salario bajo en comparación al promedio dentro del mercado laboral entre instituciones educativas que siguen la misma línea, el docente siente que no podrá invertir en su formación y capacitación y piensa que esto a corto plazo afectará su economía. La estructura y el ambiente organizacional influyeron en diferentes aspectos, ya que según los lineamientos y directivas del centro, los docentes entrevistados sintieron una pérdida en su autonomía al no poder tomar decisiones y sólo acatar las indicaciones de sus jefes inmediatos sobre todo al momento de contratar nuevo personal. Por esta razón, el clima laboral no fue positivo y se suscitaron conflictos internos dentro de los diferentes equipos de trabajo, teniendo los jefes que asumir la responsabilidad de las acciones de sus subalternos. Otro aspecto importante es la falta de supervisión y retroalimentación en el

desempeño docente derivadas de la carencia de un mecanismo de control establecido que permita un mejor desempeño de sus funciones. En relación a la implementación de los programas internacionales, que si bien son competentes y atractivos a los padres de familia, los entrevistados señalaban un interés de índole económico por parte de la IEPB más que a nivel educativo.

- Analizando las sugerencias de los docentes entrevistados, se puede concluir que se deben mejorar los canales de comunicación, pues redundará en un mejor clima laboral. El mostrar preocupación por la salud emocional del docente es solicitado en todo momento ya que se percibe un índice de indiferencia frente al estado de ánimo de los mismos. Unido a esto va la valoración hacia el docente quien en estos momentos percibe que el líder no está tomando en cuenta la carga laboral que tiene, aunado a las responsabilidades administrativas educativas. Los docentes sienten que es necesario tener objetivos de desempeño personal definido y bien estructurado. Por otro lado, el factor humano no debe descuidarse en aras de metas económicas. El perfil del docente debe estar bien definido ya que la experiencia laboral y el profesionalismo deben primar dentro de los procesos de evaluación al momento de captar nuevo personal. Por último, los recursos educativos deben ser suficientes tanto para el alumnado como para los docentes, pues es una herramienta necesaria dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

## **Recomendaciones**

Al finalizar el proceso de investigación, se proponen algunas recomendaciones como resultado de los hallazgos obtenidos:

- A nivel metodológico sería favorable aplicar el instrumento en diferentes épocas del año, con el objetivo de comparar los resultados e identificar si se mantiene la percepción de estrés laboral considerando el tiempo en que serán realizadas.
- Como posibles acciones a tomar se sugiere que la institución debe enfocarse por rediseñar el clima laboral. Se recomienda cambiar de estrategias para mejorar los canales de comunicación para que sean más efectivos y sirvan de apoyo para optimizar las relaciones interpersonales y el clima laboral. Con esto los docentes sentirán mayor apoyo y el descontento disminuirá.
- Otro aspecto importante es el mostrar preocupación por el bienestar del personal docente bajo la intervención de las áreas correspondientes las cuales deben manifestar que valoran el trabajo y las funciones que desempeñan los docentes. El estilo de liderazgo es fundamental para producir este cambio ya que son los responsables de las decisiones que repercutirán sobre el bienestar y el rendimiento del equipo docente y por ende podrían disminuir el sentimiento de stress.
- Dentro de la estructura y ambiente organizacional se necesita definir las tareas y funciones entre el equipo docente teniendo en cuenta las exigencias de los programas internacionales porque es importante que se cumpla a cabalidad las metas académicas dándole prioridad a lo educacional, tal es así que las metas económicas son válidas siempre que no interfieran con lo antes mencionado.
- El papel del docente dentro de IEPB es fundamental para generar el cambio que se necesita. Se deben definir roles estratégicos enfocados a un perfil docente propio de la institución. Esto ayudará a crear una continuidad y uniformidad metodológica que

redundará en la calidad educativa. El seguir las mismas metas y valores ayudarán a crear la identidad y cultura institucional de la IEPB.

- Las fuentes intrínsecas al trabajo es otra preocupación por parte de los docentes. Si bien es cierto el centro educativo invierte en programas internacionales y materiales acordes con sus necesidades, esto no es suficiente para que puedan realizar una buena labor educativa. Es necesario que se renueve e incremente el material educativo para cada área, pues una buena enseñanza se imparte empleando recursos que motiven y aporten al proceso de aprendizaje.

- En base a lo antes expuesto, cabe resaltar que es importante realizar dentro de la IEPB investigaciones a futuro que develen o indiquen los parámetros del perfil docente que aún no está definido, por lo cual existe un vacío que debe ser cubierto para mejorar el desempeño y rendimiento de las labores de los docentes. Otro posible tema de investigación se relaciona con el análisis de la estructura organizacional, que brinde con claridad información relacionada a los diferentes niveles de jerarquía y sus funciones para evitar conflictos internos y ambigüedad de roles. Finalmente, es recomendable continuar con la investigación con aquellos docentes que no aplican los programas internacionales en la misma IEPB, para conocer cuál es la percepción de estrés laboral que ellos tienen, y así encontrar las semejanzas y/o diferencias en la información obtenida para ser comparada entre ambos grupos de docentes. Por otro lado, sería revelador explorar el estrés en otras instituciones educativas bilingües que aplican los programas internacionales para confirmar o matizar los resultados encontrados en la presente investigación.

14 de abril de 2016